

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting penggerak laju perusahaan. Sebagai salah satu penggerak laju perusahaan selain finansial dan teknologi sumber daya manusia memiliki peranan sangat vital, strategis dan penting diantara sumber daya lainnya. Maka diperlukan sumber daya manusia terdidik, kreatif, dan memiliki tingkat kinerja baik sehingga perusahaan harus memperhatikan dan membina sumber daya manusia yang dimiliki dengan memberikan pelatihan dan program-program yang sesuai dengan bidang kompetensi karyawan masing-masing divisi.

Persaingan dalam dunia usaha terus mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik sehingga dapat menguasai pasar. Untuk memenangkan persaingan tersebut tentunya perusahaan harus memiliki kinerja yang baik sehingga mampu mengungguli para pesaingnya. Kinerja perusahaan yang baik tidak dapat dilepaskan dari peran karyawan yang ada di perusahaan. Karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan karena karyawan memegang peranan penting dalam operasional setiap perusahaan (Mangkunegara, 2009:67).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi melalui visi dan misinya. Karyawan dapat mencapai tujuan organisasi apabila memiliki kualitas dan kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu

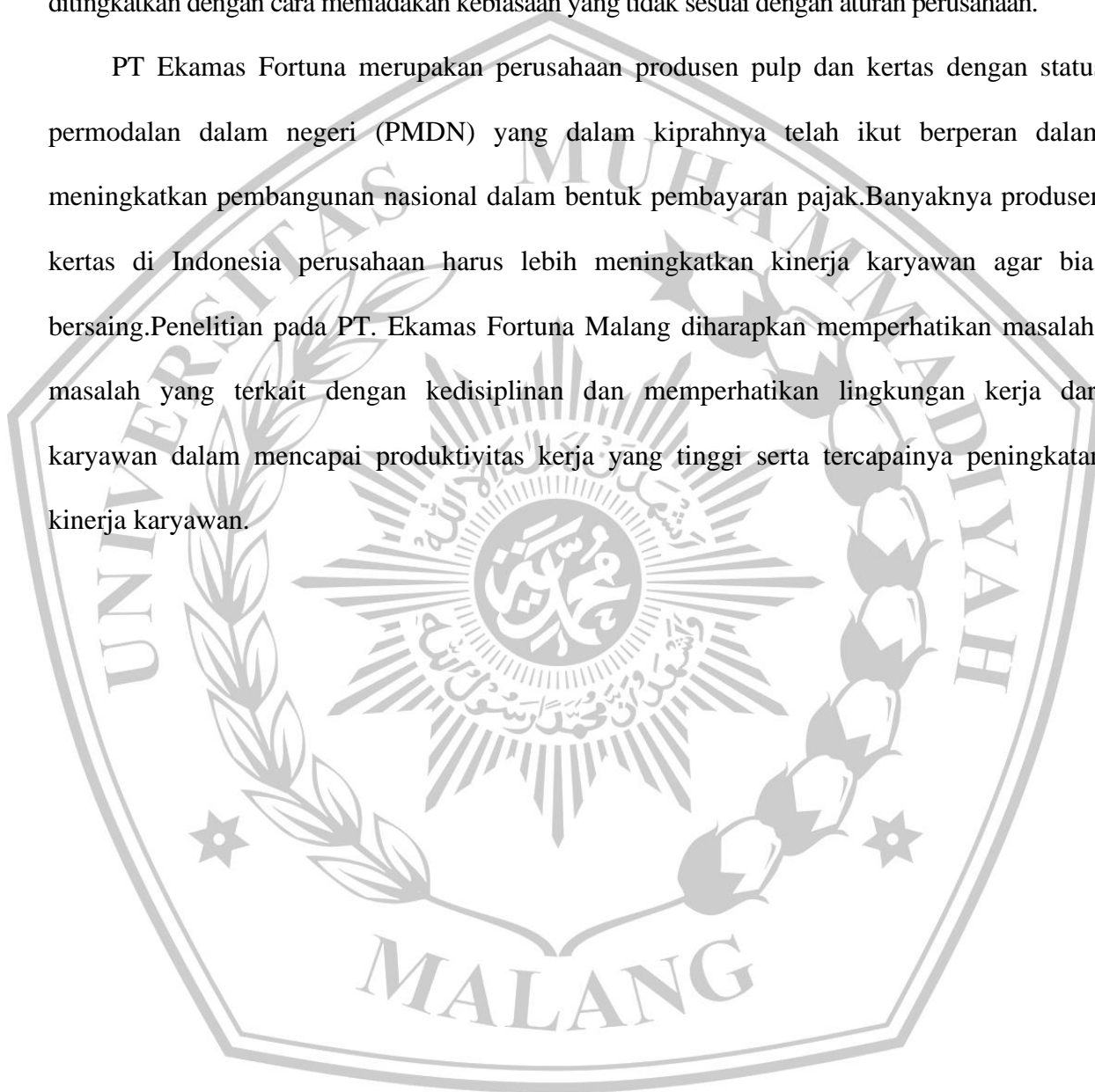
keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinungan, 2013). Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2010:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dibutuhkan perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan sehingga sangat berperan dalam meningkatkan produksi perusahaan.

Salah satu usaha peningkatan kinerja karyawan adalah ditegakkannya kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai dan mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun lisan dengan menjalankan penuh rasa kesadaran dan senang hati, sehingga akan tercipta suatu keadaan tertib sehingga memungkinkan tujuan produksi lebih cepat tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Siswanto Sastrohadiwiryo (2003:291) bahwa kedisiplinan kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Dengan ditegakkan kedisiplinan akan mengurangi kesalahan atau keterlambatan dalam menjalankan tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, benar, tepat dan efektif.

Kedisiplinan kerja mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun dalam penerapannya masih banyak masalah yang ada dalam perusahaan berhubungan dengan kedisiplinan. Masalah yang sering dijumpai ditempat kerja yaitu pelanggaran jam kerja

istirahat,jadwal kerja,keterlambatan kerja,bolos kerja,bekerja tidak sesuai aturan perusahaan. Begitu pula yang terjadi di PT. Ekamas Fortuna Malang. Hal ini bisa dilihat dari masih sering nya karyawan bolos kerja,terlambat datang kerja. Untuk itu kedisiplinan kerja harus dibina dan ditingkatkan dengan cara meniadakan kebiasaan yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan.

PT Ekamas Fortuna merupakan perusahaan produsen pulp dan kertas dengan status permodalan dalam negeri (PMDN) yang dalam kiprahnya telah ikut berperan dalam meningkatkan pembangunan nasional dalam bentuk pembayaran pajak.Banyaknya produsen kertas di Indonesia perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan agar bias bersaing.Penelitian pada PT. Ekamas Fortuna Malang diharapkan memperhatikan masalah-masalah yang terkait dengan kedisiplinan dan memperhatikan lingkungan kerja dari karyawan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta tercapainya peningkatan kinerja karyawan.



Tabel 1.1
Target Produksi dan Realisasi Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang
Tahun 2014-2016

Tahun	Target Produksi (dalam ribuan ton)	Realisasi Produksi	Persentase Pencapaian	Persentase Tidak Tercapai
2014	210	189	90%	10%
2015	210	178	84,76%	15,24%
2016	210	162	77,14%	22,86%

Sumber : PT. Ekamas Fortuna Malang

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi produksi menunjukkan adanya penurunan setiap tahun. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan dalam pencapaian kinerja karyawan sehingga memiliki dampak terhadap penurunan kinerja perusahaan. Penurunan tersebut menjadikan target produksi yang ditetapkan tidak dapat tercapai.

Penurunan pencapaian kinerja ini juga karena adanya pengaruh lingkungan fisik maupun non fisik yang terdapat di perusahaan, salah satu contoh kondisi lingkungan fisik yaitu fasilitas AC yang tidak berfungsi dengan baik dan penerangan yang kurang memadai sehingga mengganggu aktivitas karyawan di perusahaan dan ruang kerja yang tidak luas menjadikan aktivitas karyawan tidak secara leluasa dilakukan. Permasalahan kondisi lingkungan kerja non fisik juga ditunjukkan sering terjadinya kesalahpahaman antara bagian produksi yang terlambat memberikan laporan hasil produksi kepada bagian keuangan, dan hubungan atasan dan karyawan bagian produksi belum harmonis yang disebabkan atasan terlalu bersifat otoriter dan egois sehingga karyawan kurang nyaman dalam berkerja. Sifat egois atasan itu terlihat dengan kurangnya dukungan atasan terhadap ide-ide baru yang diberikan bawahan kepada atasan sehingga menjadikan kondisi hubungan kerja yang kurang baik antara pimpinan dan karyawan.

Berdasarkan observasi langsung terhadap karyawan PT Ekamas Fortuna Malang terdapat beberapa fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan erat dengan tingkat kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan peraturan-peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah disepakati bersama. Karyawan sering melanggar ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, perilaku karyawan tersebut yaitu banyaknya karyawan tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat makan siang, masih ada karyawan mengerjakan hal-hal di luar tugasnya pada jam kerja. Karyawan juga melakukan perilaku-perilaku yang sering melanggar ketentuan kerja yang ditetapkan sehingga kewaspadaan dalam bekerja tidak diperhatikan oleh karyawan sehingga dapat merugikan karyawan sendiri juga karyawan lain, misalnya bercanda ketika bekerja dan tidak menggunakan peralatan pengaman dalam bekerja sehingga standar keamanan dalam bekerja tidak dilakukan.

Melalui wawancara langsung dengan beberapa karyawan diketahui masalah pelanggaran kedisiplinan dikarenakan karakteristik tugas dan tidak meratanya beban kerja yang diberikan sehingga menimbulkan kejenuhan bagi karyawan sehingga dapat mengakibatkan karyawan melanggar aturan perusahaan dan bertindak tidak disiplin.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan
PT. Ekamas Fortuna Malang Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja(hari)	Jumlah karyawan (orang)	Alpha	Ijin
1.	Januari	25	587	34 (5,79%)	12 (2,04%)
2.	Februari	24	595	33 (5,54%)	10 (1,68%)
3.	Maret	26	590	34 (5,76%)	9 (1,52%)
4.	April	25	595	32 (5,34%)	6 (1,008%)
5.	Mei	23	598	30 (5,01%)	13 (2,17%)
6.	Juni	26	589	43 (7,30%)	12 (2,03%)

7.	Juli	26	596	45 (7,55%)	11 (1,84%)
8.	Agustus	25	605	47 (7,76%)	15 (2,47%)
9.	September	24	610	49 (8,03%)	17 (2,78%)
10.	Oktober	25	603	51 (8,45%)	18 (2,98%)
11.	November	26	608	53 (8,71%)	18 (2,98%)
12.	Desember	25	600	54 (75,23%)	21 (2,96%)
Total			505		162

Sumber :PT. Ekamas Fortuna Malang(Diolah)

Dari Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan PT. Ekamas Fortuna Malang Tahun 2016 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang tidak masuk kerja atau absen lebih banyak tidak memberikan informasi atau pemberitahuan kepada perusahaan yaitu mencapai sebanyak 505 karyawan sedangkan karyawan yang tidak masuk kerja dengan memberikan ijin yaitu sebanyak 162 karyawan. Kondisi ini mengindikasikan rendahnya kedisiplinan para karyawan dalam bekerja diperusahaan. Rendahnya disiplin kerja tersebut menjadikan target yang ditetapkan perusahaan tidak dapat tercapai secara maksimal.

Selain kedisiplinan, lingkungan kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Saydam (2000:226) dalam Rahmawanti (2014:2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat diinginkan oleh seluruh karyawan, karena dengan kondisi aman, nyaman dan tentram tersebut akan menstimulus karyawan untuk giat dalam bekerja. Secara tidak langsung akan memberikan efek positif terhadap karyawan sehingga mampu beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan kerjanya dan dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas yang diemban.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:22) dalam Rahmawanti et al. (2014:3) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat

kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik harus tercipta seaman dan senyaman mungkin, agar karyawan merasa betah sehingga memberikan kinerja yang lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor. Didalam perusahaan terdapat pemimpin yang bertugas memberikan arahan, masukan, bimbingan, dan mengawasi karyawan agar sesuai prosedur dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain dari itu faktor disiplin kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dari lingkungan kerja yaitu rekan kerja. Kerjasama yang baik antar karyawan dapat meningkatkan semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian maka judul penelitian yang dilakukan yaitu :
PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Divisi Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana diskripsi kinerja karyawan, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja Bagian Produksi pada PT. Ekamas Fortuna Malang?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Ekamas Fortuna Malang?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Ekamas Fortuna Malang?
4. Apakah kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Ekamas Fortuna Malang?
5. Diantara variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Ekamas Fortuna Malang?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah variabel penelitian yang digunakan dan obyek penelitian yang digunakan. Variabel yang diteliti yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu mengenai kedisiplinan kerja menurut (Rivai, 2004) dan lingkungan kerja menurut Soedarmayanti (2009). Objek yang diteliti terbatas pada karyawan bagian produksi PT.Ekamas Fortuna.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Ekamas Fortuna Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Ekamas Fortuna Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Ekamas Fortuna Malang.
4. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Ekamas Fortuna Malang.
5. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Ekamas Fortuna Malang.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi PT.Ekamas Fortuna Malang

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan analisis terhadap kedisiplinan dan lingkungan kerja.

2. Bagi Peneliti Lain

Dapat digunakan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama yaitu terkait dengan kedisiplinan dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

